LEMBAR
HASIL PENILAIAN SEJAWAT SEBIDANG ATAU PEER REVIEW
KARYA ILMIAH: JURNAL ILMIAH

Judul Jurnal Ilmiah : Penilaian Kinerja Tukang Dan Harapan Mandor Dalam Proyek Konstruksi
Penulis Jurnal Ilmiah : Amri Gunasti, ST., MT.
Identitas Jurnal Ilmiah
f. Nama Jurnal : Jurnal Penelitian IPTEKS
g. Nomor/Volume : 01/02
h. Edisi/ISSN : Januari 2016/2459-9921 (p-ISSN), 2528-0570 (e-ISSN)
i. Penerbit : Teknik Sipil UM Jember
j. Jumlah Halaman : 103 Halaman

Kategori Publikasi Makalah
- Jurnal Ilmiah Internasional
- Jurnal Ilmiah Nasional Terakreditasi
- Jurnal Ilmiah Nasional Tidak Terakreditasi

Hasil Penilaian Peer Review :

<table>
<thead>
<tr>
<th>Komponen yang Dinilai</th>
<th>Nilai Maksimal Jurnal Ilmiah</th>
<th>Nilai Akhir yang Diperoleh</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Internasional</td>
<td>Nasional Terakreditasi</td>
</tr>
<tr>
<td>e. Kelengkapan unsur isi buku (10%)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>f. Ruang lingkup dan kedalaman pembahasan (30%)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>g. Kecukupan dan kemutakhiran data/informasi dan metodologi (30%)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>h. Kelengkapan unsur dan kualitas penerbit (30%)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Total = (100%)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Jember, 19 September 2018
Reviewer 1

Nanang Saiful Rijal, ST, MT
NPK, 09 03 315
Unit kerja: Fakultas Teknik UM Jember
LEMBAR
HASIL PENILAIAN SEJAWAT SEBIDANG ATAU PEER REVIEW
KARYA ILMIAH: JURNAL ILMIAH

Judul Jurnal Ilmiah : Penilaian Kinerja Tukang Dan Harapan Mandor Dalam Proyek Konstruksi
Penulis Jurnal Ilmiah : Amri Gunasti, ST., MT.
Identitas Jurnal Ilmiah :
  a. Nama Jurnal : Jurnal Penelitian IPTEKS
  b. Nomor/Volume : 01/02
  c. Edisi/ISSN : Januari 2016/2459-9921 (p-ISSN), 2528-0570 (e-ISSN)
  d. Penerbit : Teknik Sipil UM Jember
  e. Jumlah Halaman : 103 Halaman

Kategori Publikasi Makalah :
  Jurnal Ilmiah Internasional
  Jurnal Ilmiah Nasional Terakreditasi
  Jurnal Ilmiah Nasional Tidak Terakreditasi

Hasil Penilaian Peer Review :

<table>
<thead>
<tr>
<th>Komponen yang Dinilai</th>
<th>Nilai Maksimal Jurnal Ilmiah</th>
<th>Nilai Akhir yang Diperoleh</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Internasional</td>
<td>Nasional Terakreditasi</td>
</tr>
<tr>
<td>a. Kelengkapan unsur isi buku (10%)</td>
<td>7.5</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>b. Ruang lingkup dan kedalaman pembahasan (30%)</td>
<td>7.5</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>c. Kecukupan dan kemutakhiran data/informasi dan metodologi (30%)</td>
<td>7.5</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>d. Kelengkapan unsur dan kualitas penerbit (30%)</td>
<td>7.5</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Total = (100%)</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Jember, 19 September 2018
Reviewer 2

Muhtar, ST., MT.
NIP. 197306102005011001
Unit kerja: Fakultas Teknik UM Jember
p-ISSN: 2459-9921
e-ISSN: 2528-0570

Jurnal Penelitian IPTEKS
Vol. 2 No. 1, Januari 2017

Ketua Editor
Dr. Nurul Qomariah, MM

Editor Pelaksana
Nanang Saiful Rizal, ST.,MT.
Wiwik Suharso, S.Kom.,M.Kom.

Dewan Pakar (Mitra Bestari)
Prof. Dr. Tatang Ary Gumanti, , MBA. Universitas Jember
Prof. Dr. Istifahad, MM Universitas Jember
Dr. Sumadi, MM Politeknik Jember
Dr. Toni Herlambang, MM Unmuh Jember
Dr. Teguh Hari Santosa, MP. Unmuh Jember
Dr. Ir. Noor Salim, M. Eng. Unmuh Jember
Dr. Emy Kholifah, M.Si. Unmuh Jember
Dr. Arik Susbiyani, M.Si. Unmuh Jember

Sirkulasi dan Pemasaran
Imam Syahroni, S.Kom.

Redaksi menerima sumbangan tulisan yang relevan dengan pengembangan ilmu bidang Manajemen dan Bisnis. Tulisan harus asli hasil pemikiran, penelitian dan pendapat disertai acuan/pustaka sebagaimana tulisan ilmiah, dan belum pernah dipublikasikan pada penerbitan lain.
<table>
<thead>
<tr>
<th>NO.</th>
<th>NAMA PENULIS</th>
<th>JUDUL</th>
<th>HALAMAN</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Muhammad Nur Holis</td>
<td>Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosional Dan Karakteristik Individu</td>
<td>1-13</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Siti Komariyah</td>
<td>Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru Sma Negeri 1 Rogojampi</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Murdijanto Purbangkoro</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Saipul Wakit</td>
<td>Pengaruh Antara Faktor- Faktor Kesulitan Belajar Dan Latar Belakang</td>
<td>14-29</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Sosial Ekonomi Orang Tua Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Jurusan</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Tarbiyah Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Semester 1 Staida</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Blokgung -Banyuwangi Tahun Akademik 2010 /2011</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Adhiya Surya Manggala</td>
<td>Pengembahan Website Program Studi Teknik Sipil Berbasis Content</td>
<td>30-43</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Management System (CMS) Menggunakan Joomla</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Hendra Kurniawan</td>
<td>Sindroma Metabolik Pada Lansia</td>
<td>44-48</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Seno Sumowo</td>
<td>Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja</td>
<td>49-60</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Karyawan Pada Lava – Lava Hostel Dan Resto Probolinggo</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Anugrah Riski Fardana,</td>
<td>Peranan Laporan Biaya Kualitas Dalam Perencanaan Dan Pengendalian</td>
<td>61-76</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Arik Susbyiani, Suwarno</td>
<td>Kualitas Produk</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Amri Gunasti</td>
<td>Penilaian Kinerja Tukang Dan Harapan Mandor Dalam Proyek Konstruksi</td>
<td>77-90</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Santi Mayda Batubara</td>
<td>Keairian Lokal Dalam Budaya Daerah Kalimantan Barat (Etnis Melayu Dan Dayak)</td>
<td>91-104</td>
</tr>
</tbody>
</table>
PENGARUH TINGKAT KECERDASAN EMOSIONAL DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI 1 ROGOJAMI

Muhammad Nur Holis¹, Siti Komariayah², Murdijanto Purbangkoro³
Email: holisman5@gmail.com
¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

ABSTRAK


Kata kunci: kecerdasan emosional, karakteristik individu, kepuasan, kinerja guru

ABSTRACT

The research objective was to determine the effect of emotional intelligence and individual characteristics on satisfaction and teacher performance SMA Negeri 1 Rogojampi as well as to determine the effect of job satisfaction on teacher performance SMA Negeri 1 Rogojampi either directly or indirectly. This population was all teachers of SMAN 1 Rogojampi totaling 47 people. Samples in this study was 47 teachers. Methods of data analysis using path analysis. The results showed emotional intelligence directly influence job satisfaction of teachers SMA Negeri 1 Rogojampi. Emotional intelligence has direct influence on teacher performance SMA Negeri 1 Rogojampi. The individual characteristics has a direct effect on job satisfaction of teachers SMA Negeri 1 Rogojampi. The individual characteristics directly affect teacher performance SMA Negeri 1 Rogojampi. Employee satisfaction influence the teacher SMA Negeri 1 Rogojampi.

Keywords: emotional intelligence, individual characteristics, satisfaction, teacher performance
PENGARUH ANTARA FAKTOR-FAKTOR KESULITAN BELAJAR DAN LATAR BELAKANG SOSIAL EKONOMI ORANG TUA TERHADAP PRESTASI BELAJAR MAHASISWA JURUSAN TARBIYAH PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM SEMESTER I STAIDA BLOKAGUNG -BANYUWANGI TAHUN AKADEMIK 2010/2011

Saipul Wakit
Universitas Muhammadiyah Jember
Email: saipulwakit@gmail.com

ABSTRAK


Kata Kunci: Masalah Sosial Ekonomi, Pendidikan dan Prestasi
PENILAIAN KINERJA TUKANG DAN HARAPAN MANDOR DALAM PROYEK KONSTRUKSI

Amri Gunasti
Fakultas Teknik Jurusan Teknik Sipil Universitas Muhammadiyah Jember
Email: amrigunasti@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Dalam industri jasa konstruksi salah satu komponen yang utama sebagai penentu terlaksananya proses konstruksi adalah tukang. Tenaga kerja ini turun langsung sebagai tenaga teknis yang terlibat mulai dari awal sampai akhir proses konstruksi. Sehingga berjalan atau tidaknya proses pelaksanaan konstruksi dilapangan sangat tergantung pada tekad dan semangat serta keahlian dari para tukang. Dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji z. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji beda (uji z) hipotesis Ha diterima dan hipotesis Ho ditolak pada semua indikator penilaian, artinya terdapat perbedaan yang sangat nyata antara persepai Mandor dan tukang, hal ini terbukti dari nilai z hitung lebih besar dari pada z tabel 1% semuanya datas 2,570 yaitu antara 3,369 sampai dengan -17,428. Hasil ini mengindikasikan secara statistik bahwa Kinerja Tukang belum memenuhi harapan Mandor.

Kata Kunci : Mandor, Tukang, Kinerja, Harapan.

ABSTRACT

In the construction service industry one of the main components as a determinant of the implementation of the construction process is the builders. The workforce goes down directly as technical personnel are involved starting from the beginning to the end of the construction process. So that the running or not the construction process in the field depends on the determination and spirit and expertise of the builders. In this study conducted by using the test z. Based on result of hypothesis test by using different test (test z) hypothesis Ha accepted and hypothesis Ho rejected on all indicator of appraisal, meaning there is very real difference between perception of Mandor and performance, this is proved from z value count bigger than at z table 1% All datas 2,570 ranging from 3,369 to -17,428. These results indicate statistically that Performance of Tukang has not met the expectations of the Mandor.

Keywords: Mandor, Tukang, Performance, Hope.
PENDAHULUAN

Dalam industri jasa konstruksi salah satu komponen yang utama sebagai penentu terlaksananya proses konstruksi adalah tenaga kerja salahs satunya adalah tukang. Tenaga kerja ini turun langsung sebagai tenaga teknis yang terlibat mulai dari awal sampai akhir proses konstruksi. Sehingga berjalan atau tidaknya proses pelaksanaan konstruksi dilapangan sangat tergantung pada tekb dan semangat serta keahlian dari para tukang.

Mandor merupakan orang yang memimpin para pekerja atau tukang dan penentu arah kualitas pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh tukang. Dilapangan mandor merupakan orang yang paling tahu dan harus tahu tentang seluk beluk tukang, diantaranya kualitas tanggung jawab tukang, keahlian tukang, pengalaman tukang, kesesuaian antara pekerjaan dengan upah yang diterima tukang, etika moral atau kesopanan tukang. Pengetahuan/kompetensi teknis tukang, Kemampuan bekerja mandiri/mengambil inisiatif tukang, Kemampuan komunikasi tukang, Komitmen/dedikasi dalam pekerjaan tukang, Kemampuan beradaptasi tukang, Kerja di bawah tekanan tukang, kemampuan analisis problem solving tukang, Kreatif inovatif, Kemampuan belajar hal – hal baru, Disiplin.

Selama ini masih jarang dilakukan penelitian serta penilaian tukang oleh mandor, sehingga ketika terjadi ketidak sesuaian antara kriteria tukang yang diharapkan dengan yang terjadi dilapangan selalu ditangani secara reaktif, emosional, sporadis, sesaat. Sehingga siklus ketidakandalan tukang dengan ditangani secara frontal dan tidak sistematis selalu terjadi berulang-ulang. Untuk itu alah perlu penanganan khusus sehingga hasil penilaiananny nanti menjadi masukan bagi langkah-langkah cerdas dalam menagani tukang.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance, yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh pegawai. Pengertian kinerja dijelaskan Mohammad Pabundu Tika dalam bukunya yang berjudul Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja, yaitu: “Kinerja adalah hasil-fungsi pekerjaan (kegiatan seseorang) atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu” (Tika, 2006:121).

Amri Gamasti 78

**Komponen Harapan**

Menurut Snyder (2000), komponen-komponen yang terkandung dalam teori harapan yaitu:

**a. Goal**

Perilaku manusia adalah berorientasi dan memiliki arah *tujuan. Goal* atau tujuan adalah sasaran dari tahapan tindakan mental yang menghasilkan komponen kognitif. Tujuan menyediakan titik akhir dari tahapan perilaku mental individu. Tujuan harus cukup bernilai agar dapat mencapai pemikiran sadar.

**b. Pathway Thinking**

Untuk dapat mencapai tujuan maka individu harus memandang dirinya sebagai individu yang memiliki kemampuan untuk mengembangkan suatu jalur untuk mencapai tujuan. Proses ini yang dinamakan *pathway thinking*, yang menandakan kemampuan seseorang untuk mengembangkan suatu jalur untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pathway thinking ditandai dengan pernyataan pesan internal seperti “Saya akan menemukan cara untuk mencelaesaikannya” (Snyder, Lapointe, Crowson, & Early dalam Lopez, Snyder & Pedrotti, 2003).

**c. Agency Thinking**

Komponen motivasional pada teori harapan adalah *agency*, yaitu kapasitas untuk menggunakan suatu jalur untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Agency mencerminkan persepsi individu bahwa dia mampu mencapai tujuannya melalui jalur-jalur yang dipikirkannya. Agency juga dapat mencerminkan penilaian individu mengenai kemampuannya bertahan ketika menghadapi hambatan dalam mencapai
tujuannya. Orang yang memiliki harapan tinggi menggunakan self-talk seperti “Saya dapat melakukan ini” dan “Saya tidak akan berhenti sampai disini”.

d. Kombinasi Pathway Thinking dan Agency Thinking

Menurut teori harapan, komponen pathway thinking dan agency thinking merupakan dua komponen yang diperlukan. Namun, jika salah satu yang tidak tercapai, maka kemampuan untuk mempertahankan pencapaian tujuan tidak akan mencukupi. Komponen pathway thinking dan agency thinking merupakan komponen yang saling melengkapi, bersifat timbal balik, dan berkorelasi positif, tetapi bukan merupakan komponen yang sama.

Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Harapan

a. Dukungan Sosial


b. Kepercayaan Religius

Kepercayaan religius dan spiritual telah diidentifikasikan sebagai sumber utama harapan dalam beberapa penelitian. Kepercayaan religius dijelaskan sebagai kepercayaan dan keyakinan seseorang pada hal positif atau menyadarkan individu pada kenyataan bahwa terdapat sesuatu atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk situasi individu saat ini. Spiritual merupakan konsep yang lebih luas dan terfokus pada tujuan dan maksud hidup serta keterkaitan dengan orang lain, alam, ataupun dengan Tuhan (Reed dalam Weil, 2000). Raleigh (dalam Weil, 2000) menyatakan bahwa kegiatan religius merupakan strategi kedua yang paling umum untuk mempertahankan harapan dan juga sebagai sumber dalam mendukung harapan pada pasien dengan penyakit kronis.
c. Kontrol


METODE PENELITIAN

Jenis Data dan Sumber

Data pengujian adalah data primer. Data primer ini dikumpulkan dengan metode kuesioner. Jenis data didalam penelitian ini adalah data subyek yaitu berupa opini dan pengalaman dari responden dengan mengacu pada kriteria pengukuran variabel yang digunakan. Respondennya adalah tuak konstruksi.

Jenis Penelitian

Berdasarkan judul dan permasalahan, maka jenis penelitian ini dapat digolongkan pada penelitian komparatif. Penelitian komparatif yaitu penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih sampel yang berbeda atau lebih dari satu (Sugiyono, 2004). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi dan harapan mandor mengenai kualitas tuak. Populasi dalam penelitian ini adalah para tuak yang ada di Kabupaten Jember. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Sampling Insidental (teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan). Data yang dikumpulkan dalam penelitian yaitu data primer. Data primer merupakan data mentah tentang persepsi dan harapan Mandor tentang kinerja para tuak. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden dengan menyebarkan kuesioner (tidak melalui media perantara), dimana Sumber data primer dalam penelitian ini adalah mandor dalam hal adalah yang sedang mengawasi tuak pada proyek konstruksi. Untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik survey dengan cara meyebarkan kuesioner kepada responden yaitu mandor dalam hal adalah yang sedang.
mengawasi tukang pada proyek konstruksi.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan 5 skala likert. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan dari teori-teori yang telah dikemukakan dan dari penelitian Streser Study sebelumnya.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji z. Uji z yang digunakan adalah uji z dua sampel bebas atau paired sample z-test, yang berarti variabel berasal dari populasi yang sama. (Ghozali, 2012). Kriteria pengujianya adalah Jika \( t_{hitung} \geq t_{table} \) atau \( -t_{hitung} \leq -t_{table} \) atau \( \alpha < 0.01 \), maka Ho diterima dan Ha ditolak. Jika \( z_{hitung} < z_{table} \) atau \( -z_{hitung} \geq -z_{table} \) atau \( \alpha > 0.01 \) maka Ha ditolak dan Ho diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian Kinerja Tukang


Penilaian Harapan Mandor Terhadap Tukang

Harapan Mandor terhadap Tukang juga dinilai dengan menggunakan skala likert yaitu skala 1-5 dengan kriteria, 1 adalah Sangat kurang, 2 adalah kurang, 3 adalah Cukup, 4 adalah Baik, 5 adalah Sangat Baik. Dari penyebaran kuesioner kepada 30 Mandor diperoleh nilai harapan mandor terhadap tukang terkecil sebesar 3,433 yaitu untuk indikator Pengetahuan/Kompetensi teknis tukang, Kemampuan bekerja.

Amri Ganiasti
mandiri/mengambil inisiatif, sedangkan nilai tertinggi sebesar 4,400 untuk indikator Kerja di bawah tekanan.

<table>
<thead>
<tr>
<th>NO</th>
<th>INDIKATOR</th>
<th>Kinerja Tukang</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Tanggung Jawab Tukang</td>
<td>2.667</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Pengetahuan/kompetensi teknis tukang. Kemampuan bekerja mandiri/mengambil inisiatif</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Disiplin</td>
<td>3.533</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>pengalaman tukang</td>
<td>3.633</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Kemampuan beradaptasi</td>
<td>3.667</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Kreatif inovatif, Kemampuan belajar hal - hal baru</td>
<td>3.733</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>kesesuaian antara pekerjaan dengan upah yang diterima tukang</td>
<td>3.733</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Keahlian Tukang</td>
<td>3.733</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Kemampuan komunikasi</td>
<td>3.767</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>kemampuan analisis</td>
<td>3.767</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>problem solving tukang</td>
<td>3.767</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>etika moral atau kesopanan tukang</td>
<td>3.767</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>Komitmen/dedikasi dalam pekerjaan tukang</td>
<td>3.800</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>Kerja di bawah tekanan</td>
<td>3.800</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Penilaian Harapan Mandor Terhadap Tukang

Analisis Gap Harapan Mandor Terhadap Kinerja Tukang

Teknik analisis deskriptif untuk menjawab persoalan penelitian yang telah ditetapkan berdasarkan jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden, dihitung kualitas tukang dengan mencari rata-rata dari indikator dan dimensi dari persepsi serta harapan, kemudian menghitung nilai Gap, dan menklasifikasikan kepuasan atau ketidakpuasan konsumen berdasarkan nilai Gap. Jika Gap \( \geq 0 \) konsumen puas, jika gap negatif konsumen tidak puas.

Hasil penelitian yang dilakukan pada Mandor terhadap kualitas kemampuan tukang, gap antara dimensi persepsi dan harapan menunjukkan penilaian negatif pada semua indikator. Hasil ini mengindikasikan bahwa kualitas Tukang belum memenuhi harapan Mandor. Bateri field dalam Teguh (2005), menyatakan kualitas jasa yang memuaskan harapan pengguna, harus lebih dari satu (\( > 1 \)). Gap terbesar terdapat pada indicator ke 1 (satu), yaitu kompetensi Tanggung Jawab Tukang sebesar \(-1.567\), sedang gap terkecil terdapat pada indicator ke-7, yaitu kompetensi Kemampuan komunikasi tukang sebesar 0,333 (Tabel 4.2). Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi tanggung jawab tukang masih jauh dari harapan Mandor, sedangkan kompetensi Kemampuan komunikasi tukang hampir mendekati harapan pengguna.

Analisis Kualitas Harapan Mandor Terhadap Kinerja Tukang

Sementara untuk kualitas tukang, hasil yang tertinggi juga terdapat pada indicator yang ke 7, yaitu kompetensi Kemampuan komunikasi tukang yaitu sebesar 0,919, sedangkan kualitas terendah juga terdapat pada 84 indicator ke-1, yaitu kompetensi Tanggung Jawab Tukang yaitu sebesar 0,630 (Tabel 4.3). Ini mengindikasikan bahwa
kompetensi tukang masih jauh dari harapan Mandor dalam hal kompetensi Tanggung Jawab, sedangkan kompetensi Kemampuan komunikasi, Tukang mendekati harapan pengguna.

<table>
<thead>
<tr>
<th>No.</th>
<th>INDIKATOR</th>
<th>Kinerja Tukang</th>
<th>Harapan</th>
<th>GAP</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.</td>
<td>Tanggung Jawab Tukang</td>
<td>2.667</td>
<td>4.233</td>
<td>-1.567</td>
</tr>
<tr>
<td>2.</td>
<td>Keahlian Tukang</td>
<td>3.733</td>
<td>4.233</td>
<td>-0.500</td>
</tr>
<tr>
<td>3.</td>
<td>pengalaman tukang</td>
<td>3.633</td>
<td>4.233</td>
<td>-0.600</td>
</tr>
<tr>
<td>4.</td>
<td>kesesuaian antara pekerjaan dengan upah yang diterima tukang</td>
<td>3.733</td>
<td>4.200</td>
<td>-0.467</td>
</tr>
<tr>
<td>5.</td>
<td>etika moral atau kesopanan tukang</td>
<td>3.767</td>
<td>4.267</td>
<td>-0.500</td>
</tr>
<tr>
<td>6.</td>
<td>Pengetahuan/kompetensi teknis tukang</td>
<td>2.667</td>
<td>3.433</td>
<td>-0.767</td>
</tr>
<tr>
<td>7.</td>
<td>Kemampuan bekerja mandiri/mengambil inisiatif</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8.</td>
<td>Kemampuan komunikasi tukang</td>
<td>3.767</td>
<td>4.100</td>
<td>-0.333</td>
</tr>
<tr>
<td>9.</td>
<td>Komitmen/dedikasi dalam pekerjaan tukang</td>
<td>3.800</td>
<td>4.367</td>
<td>-0.567</td>
</tr>
<tr>
<td>10.</td>
<td>Kemampuan beradaptasi tukang</td>
<td>3.667</td>
<td>4.167</td>
<td>-0.500</td>
</tr>
<tr>
<td>11.</td>
<td>Kerja di bawah tekanan tukang</td>
<td>3.800</td>
<td>4.400</td>
<td>-0.600</td>
</tr>
<tr>
<td>12.</td>
<td>kemampuan analisis problem solving tukang</td>
<td>3.767</td>
<td>4.200</td>
<td>-0.433</td>
</tr>
<tr>
<td>13.</td>
<td>Kreatif inovatif</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>14.</td>
<td>Kemampuan belajar hal - hal baru</td>
<td>3.733</td>
<td>4.233</td>
<td>-0.500</td>
</tr>
<tr>
<td>15.</td>
<td>Disiplin</td>
<td>3.533</td>
<td>4.100</td>
<td>-0.567</td>
</tr>
<tr>
<td>No.</td>
<td>INDIKATOR</td>
<td>Kinerja Tukang</td>
<td>harapan</td>
<td>Kualitas</td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>--------------------------------</td>
<td>----------------</td>
<td>---------</td>
<td>----------</td>
</tr>
<tr>
<td>1.</td>
<td>Tanggung Jawab Tukang</td>
<td>2.667</td>
<td>4.233</td>
<td>0.630</td>
</tr>
<tr>
<td>2.</td>
<td>Kehlian Tukang</td>
<td>3.733</td>
<td>4.233</td>
<td>0.882</td>
</tr>
<tr>
<td>3.</td>
<td>pengalaman tukang</td>
<td>3.633</td>
<td>4.233</td>
<td>0.858</td>
</tr>
<tr>
<td>4.</td>
<td>kesesuaian antara pekerjaan dengan upah yang diterima tukang</td>
<td>3.733</td>
<td>4.200</td>
<td>0.889</td>
</tr>
<tr>
<td>5.</td>
<td>etika moral atau kesopanan tukang</td>
<td>3.767</td>
<td>4.267</td>
<td>0.883</td>
</tr>
<tr>
<td>6.</td>
<td>Pengetahuan/k kompetensi teknis tukang</td>
<td>2.667</td>
<td>3.433</td>
<td>0.777</td>
</tr>
<tr>
<td>7.</td>
<td>Kemampuan bekerja mandiri/mengambil inisiatif</td>
<td>3.767</td>
<td>4.100</td>
<td>0.919</td>
</tr>
<tr>
<td>8.</td>
<td>Kemampuan komunikasi tukang</td>
<td>3.767</td>
<td>4.100</td>
<td>0.919</td>
</tr>
<tr>
<td>9.</td>
<td>Komitmen/dedikasi dalam pekerjaan tukang</td>
<td>3.800</td>
<td>4.367</td>
<td>0.870</td>
</tr>
<tr>
<td>10.</td>
<td>Kemampuan beradaptasi tukang</td>
<td>3.667</td>
<td>4.167</td>
<td>0.880</td>
</tr>
<tr>
<td>11.</td>
<td>Kerja di bawah tekanan tukang</td>
<td>3.800</td>
<td>4.400</td>
<td>0.864</td>
</tr>
<tr>
<td>12.</td>
<td>kemampuan analisis problem solving tukang</td>
<td>3.767</td>
<td>4.200</td>
<td>0.897</td>
</tr>
<tr>
<td>13.</td>
<td>Kreatif inovatif,</td>
<td>3.733</td>
<td>4.233</td>
<td>0.882</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Kemampuan belajar hal- hal baru</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>14.</td>
<td>Disiplin</td>
<td>3.533</td>
<td>4.100</td>
<td>0.862</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Nilai Rata-Rata Kinerja Tukang, Harapan Mandor, Gap Dan Kualitas


Gambar 4.2 Tingkat Kepuasan Mandor Terhadap Kinerja Tukang...

Sedangkan nilai rata-rata kualitas sebesar 0,854 dengan dengan kualitas terkecil sebesar 0,630 yaitu untuk indikator tanggung jawab tukang sedangkan yang terbesar adalah Pengetahuan/kompetensi teknis tukang. Kemampuan bekerja mandiri/mengambil inisiatif.
Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji z, dimana nilai z hitung bervariasi berkisar dari -3,369 sampai dengan -17,428, nilai z hitung tertinggi terdapat pada indikator ke-1 yaitu yaitu tanggung jawab tukang, sedangkan nilai z hitung terendah adalah untuk indicator kemampuan komunikasi tukang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji beda (uji z) hipotesis Ha diterima dan hipotesis Ho ditolak pada semua indikator penilaian, artinya terdapat perbedaan yang sangat nyata antara persepsi Mandor dan kinerja.

Hal ini terbukti dari nilai z hitung lebih besar dari pada z tabel 1%. Hasil ini mengindikasikan secara statistik bahwa Kinerja Tukang belum memenuhi harapan Mandor.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penilaian harapan Mandor terhadap kinerja tukang, dapat disimpulkan bahwa kinerja tukang belum memenuhi harapan mandor, dari 13 indikator kinerja gab anatara harapan dan kinerja tukang semua bernilai negatif, dan secara statistik gab tersebut menunjukkan perbedaan yang sangat nyata.
Saran

Dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa kinerja tukang jauh dari harapan mandor, disarankan agar para pihak terkait memberikan pelatihan yang serius dalam rangka untuk meningkatkan kinerja tukang tersebut.

DAFTAR PUSTAKA


Agripa Fernando Tarigan, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Satu)”. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.


# PENILAIAN KINERJA TUKANG DAN HARAPAN MANDOR DALAM PROYEK KONSTRUKSI

## ORIGINALITY REPORT

<table>
<thead>
<tr>
<th>Similarity Index</th>
<th>Internet Sources</th>
<th>Publications</th>
<th>Student Papers</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>20%</td>
<td>18%</td>
<td>6%</td>
<td>8%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

## PRIMARY SOURCES

<table>
<thead>
<tr>
<th>Source</th>
<th>Type</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>eprints.dinus.ac.id</td>
<td>Internet Source</td>
<td>2%</td>
</tr>
<tr>
<td>ondyx.blogspot.com</td>
<td>Internet Source</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>Submitted to Universitas Andalas</td>
<td>Student Paper</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>repositori.perpustakaan.kemdikbud.go.id</td>
<td>Internet Source</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>jurnalmanajemen.unairs1manajemen.com</td>
<td>Internet Source</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>nurpiandiz1.blogspot.com</td>
<td>Internet Source</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>share.pdfonline.com</td>
<td>Internet Source</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>johannessimatupang.wordpress.com</td>
<td>Internet Source</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>ejournal.unsrat.ac.id</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>No.</td>
<td>Source/Author/Title</td>
<td>Source/Website</td>
</tr>
<tr>
<td>-----</td>
<td>------------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>---------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td><a href="http://www.repository.uinjkt.ac.id">www.repository.uinjkt.ac.id</a></td>
<td>Internet Source</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>ebookmarket.org</td>
<td>Internet Source</td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>foodshed.codeforamerica.org</td>
<td>Internet Source</td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>repository.unika.ac.id</td>
<td>Internet Source</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>Adri Nofrianto, Nani Maryuni, Mira Amelia Amri. &quot;Komunikasi Matematis Siswa&quot;, Jurnal Gantang, 2017</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Exclude quotes: Off
Exclude bibliography: Off
Exclude matches: Off